

# BESCHÄFTIGUNG UND AUSBILDUNG VON ASYLBEWERBERN UND GEDULDETEN

---

EIN PRAXISLEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN  
DER SYSTEMGASTRONOMIE

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	3
<b>I. Allgemeine Informationen</b>	4
1. Einreise und Aufenthalt in Deutschland	4
2. Asylbewerber, Geduldete, subsidiär Schutzberechtigte & sichere Herkunftsstaaten	4
3. Entwicklung: Asylanträge, Herkunftsländer, Schutzquoten Jan. 2015 – Dez. 2019	6
<b>II. Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland</b>	7
1. Wesentlicher Inhalt des FEG	7
2. Bedeutung für die Systemgastronomie	7
<b>III. Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten</b>	8
1. Beschäftigungsverbot bei Asylanträgen nach dem 31. August 2015	8
2. Westbalkanregelung	8
3. Sondersituation Ukraine: Anwendung der EU-Massenzustrom-Richtlinie	9
<b>IV. Residenzpflicht und Wohnsitzauflage</b>	12
<b>V. Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten</b>	13
1. Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung mit Zustimmung der BA	13
2. Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung ohne Zustimmung der BA	14
3. Beschäftigungserlaubnis bei Asylbewerbern	15
4. Beschäftigungserlaubnis bei Geduldeten	15
5. Vorübergehende Beschäftigung von Studenten	17
<b>VI. Ausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten</b>	18
<b>VII. Praktikum und Probearbeiten von Asylbewerbern und Geduldeten</b>	20
1. Orientierungspraktika und ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika	20
2. Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung	21
3. Unfallversicherungsschutz	21
<b>VIII. Weiterführende Kontakte, Links und Ansprechpartner</b>	22
<b>Impressum</b>	23

## Vorwort

Als „Branche der Chancen“ bietet die Systemgastronomie krisensichere und vielfältige Arbeitsplätze mit guten Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten. Außerdem sind wir Integrationsweltmeister: Über 120 Nationen arbeiten in den Betrieben der Systemgastronomie friedlich zusammen.

Die Gewinnung von Mitarbeitern für Crew und Management sowie die Nachwuchssicherung stellen unsere Branche – gerade auch durch die Corona-Pandemie – weiterhin vor eine riesige Herausforderung.

Durch den hohen Zustrom von Menschen aus Drittstaaten seit dem Jahr 2015 bis heute ist deren Rekrutierung als Arbeitnehmer in den Fokus gerückt. Auch Politik und Gesetzgeber haben nach und nach auf diese Situation reagiert. Das im Juni 2019 beschlossene Asylpaket sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind Beispiele hierfür. Und dennoch: Trotz bzw. gerade wegen zahlreicher rechtlicher Änderungen und Neuerungen in den letzten Jahren stellen sich bei der Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten weiterhin viele Praxisfragen: Wer hat Aussicht auf ein Bleiberecht in Deutschland? Wer darf ab wann und unter welchen Voraussetzungen arbeiten? Ist ein Praktikum möglich? Wann darf eine Ausbildung begonnen und darf eine einmal begonnene Ausbildung dann auch abgeschlossen werden?

Der vorliegende Leitfaden liefert Antworten. Aufgrund der enormen Geschwindigkeit und Frequenz, in der sich Rechtslage und Verwaltungspraxis in den letzten Jahren geändert haben, haben wir nun diese siebte und vollständig überarbeitete Auflage veröffentlicht. Diese greift auch die sich aufgrund der aktuellen Lage in der Ukraine ergebenden Fragen rund um eine Beschäftigungsmöglichkeit von dort geflüchteter Personen im Hinblick auf die sog. EU-Massenzustrom-Richtlinie auf.

Der Leitfaden erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und verwendet aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form, womit jedoch alle Geschlechter der jeweiligen Personengruppe gemeint sind.

In Interaktion mit BdSMitgliedern und Behörden wird der Leitfaden ständig fortentwickelt, aktualisiert und ergänzt. Bitte unterstützen Sie uns weiterhin mit Ihren Rückmeldungen, Erfahrungen und Fragen!

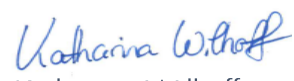
Mit besten Grüßen



Andrea Belegante  
Hauptgeschäftsführerin



Stefan Pannek  
Leiter der Rechtsabteilung



Katharina Wilhoff  
Referentin

## I. Allgemeine Informationen

### 1. Einreise und Aufenthalt in Deutschland

Der Arbeitsmarkt **EU** ist für Personen aus EU-Mitgliedstaaten vollständig geöffnet. Gleiches gilt für die duale Berufsausbildung. Damit gelten für alle EU-Bürger in Deutschland die gleichen Beschäftigungsvorgaben, d.h. insbesondere das deutsche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

**Drittstaaten** sind alle Länder, die nicht der Europäischen Union (EU) bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder der Schweiz angehören. Zu den Drittstaaten gehören aufgrund des „Brexit“ seit dem **1. Januar 2021** auch die Länder des Vereinigten Königreichs **Großbritannien**. Zuletzt wurde die umfassende Freizügigkeit für britische Bürger zum 31. Dezember 2020 beendet. Es gelten aber weiterhin Sonderregelungen gelten hier für britische Bürger, die zu diesem Zeitpunkt bereits in einem EU-Mitgliedstaat lebten und arbeiteten, als auch für EU-Bürger, die zu diesem Zeitpunkt bereits in Großbritannien lebten und arbeiteten. Alle sich ab diesem Stichtag ergebenden grenzübergreifenden Fragen fallen unter das [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich](#).

Grundsätzlich benötigen alle Drittstaatsangehörige für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland ein **Visum**. Die umfassenden **Ausnahmen von der Visumpflicht** ergeben sich aus der [Statenliste](#) (Auswärtiges Amt) bzw. dem Anhang II der [EG-Visa VO](#).

Beachten Sie, dass weder **Einreisende mit Visum** noch **Personen, die unter die Ausnahme der Visumpflicht fallen, zur Aufnahme einer Beschäftigung berechtigt** sind. Sie dürfen sich lediglich zu **Besuchszwecken** oder für **geschäftliche Zwecke** (z.B. Dienstreise) in Deutschland aufhalten.

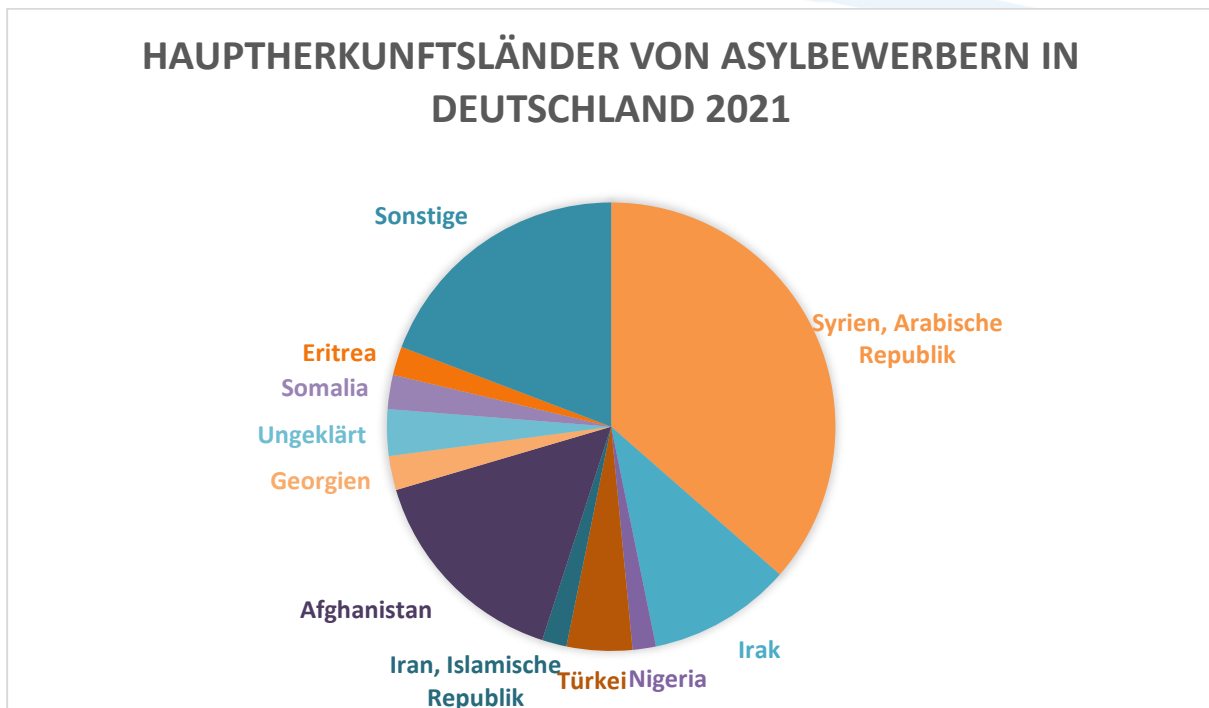
### 2. Asylbewerber, Geduldete, subsidiär Schutzberechtigte und sichere Herkunftsstaaten

**Asylbewerber/Asylsuchende** sind Menschen, die um Schutz und Aufnahme vor Verfolgung, also um Asyl, bitten und deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Sie besitzen für die Dauer des Asylverfahrens eine **Aufenthaltsgestattung**.

**Geduldete** sind Menschen, deren Asylantrag abgelehnt wurde. Sie sind grundsätzlich ausreisepflichtig. Aus verschiedenen Gründen tatsächlicher oder rechtlicher Art wird aber von einer Abschiebung abgesehen bzw. diese noch nicht vollzogen.

Als „**subsidiär Schutzberechtigte**“ können Drittstaatsangehörige und Staatenlose anerkannt werden, denen weder Flüchtlings- noch Asylrechtsschutz zusteht, wenn stichhaltige Gründe vorliegen, dass ihnen in ihrem Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht. Auch kann sich ein **Abschiebungsverbot**

aus der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) oder einer erheblichen individuellen oder extremen allgemeinen Gefahr, die im Zielstaat droht, ergeben. Sie erhalten zunächst eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr, die jeweils für zwei Jahre verlängert werden kann. Nach frühestens fünf Jahren kann bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden.



Quelle: BAMF, [Aktuelle Zahlen Dezember 2021](#)

**Asylberechtigte** sind Menschen, die im Asylverfahren nach Art. 16a des Grundgesetzes anerkannt wurden. Sie erhalten zunächst eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre, die verlängert werden kann. Frühestens nach drei Jahren kann bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Zudem darf die Anerkennung der Asylberechtigung nicht widerrufen werden.

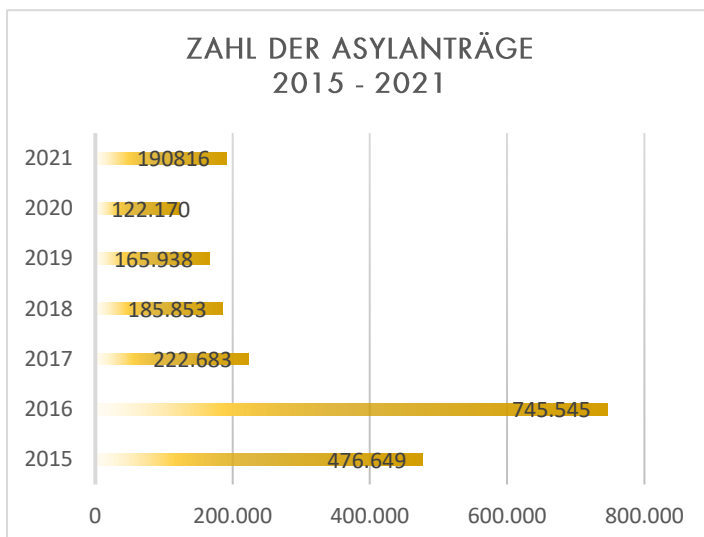
**Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge**, die eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben, dürfen **jede Beschäftigung / Ausbildung** ausüben bzw. aufnehmen – hier müssen **keine Besonderheiten** beachtet werden.

„**Sichere Herkunftsstaaten**“ sind Staaten, bei denen aufgrund der allgemeinen politischen Verhältnisse die gesetzliche Vermutung besteht, dass dort weder politische Verfolgung noch unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung stattfindet. Die Einstufung als sicherer Herkunftsstaat wird per Gesetz festgelegt. Aktuell gelten neben den **Mitgliedstaaten der EU** folgende Länder als sichere

Herkunftsstaaten: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Weiterhin **nicht** zu den sicheren Herkunftsstaaten gehören – obwohl der Bundestag ein entsprechendes (zustimmungspflichtiges) Gesetz im Mai 2016 verabschiedet hatte – *Algerien, Marokko und Tunesien*, da der Bundesrat seine Zustimmung hierzu verweigert hat. Ein weiterer Versuch, die genannten Staaten sowie Georgien als sichere Herkunftsstaaten einzustufen, scheiterte Anfang 2019 am Widerstand einiger Landesregierungen im Bundesrat.

### 3. Entwicklung: Asylanträge, Herkunftsländer, Schutzquoten



Im Rahmen der großen Flüchtlingswellen in den Jahren 2015 und 2016 nahm die Anzahl formeller Asylanträge sprunghaft zu. Die meisten Asylsuchenden kamen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak.

Im Jahr 2017 wurden rund 70 Prozent weniger Asylanträge gestellt als im Vorjahr. Seitdem waren die Zahlen leicht rückläufig, bis sie im Jahr 2021 wieder leicht angestiegen sind.

Im **Jahr 2021** kamen die Asylsuchenden überwiegend aus Syrien, Irak und Afghanistan. Rund 17,5 Prozent der Asylanträge wurden für in Deutschland geborene Kinder im Alter von unter einem Jahr gestellt.

Die **Schutzquoten** sind stark vom Herkunftsland abhängig. Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent kommen, haben eine gute Bleibeperspektive. 2021 traf dies ebenfalls auf die Herkunftsländer Syrien, Irak und Afghanistan zu.

Die **Gesamtverfahrensdauer** für Asylanträge betrug im Jahr 2021 im Schnitt 6,6 Monate.

**Beschäftigung, Ausbildung und Praktika** haben regelmäßig unterschiedliche Anforderungen bzgl. Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis. Daher wird bei den Ausführungen zu den formalen Anforderungen zwischen Beschäftigung, Ausbildung und Praktikum unterschieden.

## II. Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Um dem seit Jahren zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken, trat am 1. März 2020 das viel diskutierte **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** in Kraft. Wie der Name „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ bereits vermuten lässt, sind NichtFachkräfte von dem Gesetz nicht umfasst, was auch so gewollt ist. Erklärtes Ziel der Politik war und ist weiterhin ganz klar die Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland. Dennoch sind im Zuge des FEG auch einige gesetzliche Vorschriften, z.B. im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) geändert worden, die stets zu beachten sind. Die wichtigsten Änderungen wurden in dieser Auflage an den entsprechenden Stellen eingearbeitet.

### 1. Wesentlicher Inhalt des FEG

- Einheitlicher Fachkräftebegriff, der Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung umfasst.
- Verzicht auf eine Vorrangprüfung bei anerkannter Qualifikation und Arbeitsvertrag.
- Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe bei qualifizierter Berufsausbildung.
- Möglichkeit für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung, entsprechend der bestehenden Regelung für Hochschulabsolventen, für eine befristete Zeit zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen – Voraussetzung sind notwendige deutsche Sprachkenntnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts.
- Verbesserte Möglichkeiten zum Aufenthalt für Qualifizierungsmaßnahmen im Inland mit dem Ziel der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen.
- Verfahrensvereinfachungen, eine Bündelung der Zuständigkeiten bei zentralen Ausländerbehörden und beschleunigte Verfahren für Fachkräfte.

### 2. Bedeutung für die Systemgastronomie

Das FEG gilt ausschließlich für ausgebildete Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland und bietet demnach **keine Erleichterung bei der Gewinnung von Arbeitnehmern ohne entsprechende Ausbildung**.

Verbesserungen ergeben sich allerdings durch den Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe, so dass nun zumindest die Akquirierung von ausgebildeten Arbeitnehmern aus dem Ausland grundsätzlich möglich ist.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#) auf der Webseite des Bundesinnenministeriums (BMI).



### III. Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten

Für Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten gelten einige Sonderregelungen, auf die wir in diesem Leitfaden jeweils an der entsprechenden Stelle eingehen. Vorab möchten wir jedoch auf drei wichtige Punkte hinweisen:

#### 1. Beschäftigungsverbot bei Asylanträgen nach dem 31. August 2015

Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, unterliegen einem **Beschäftigungsverbot**. Dies gilt unabhängig davon, ob das Asylverfahren noch läuft, oder ob der Asylantrag bereits abgelehnt wurde

#### 2. Westbalkanregelung

Für die Jahre 2016 bis 2020 wurde in § 26 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung (BeschV) eine Übergangsregelung für Personen aus dem **Westbalkan** (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien) geschaffen. Eine Beschäftigung oder Ausbildung ist danach möglich, wenn

- ein konkretes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot vorliegt,
- eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erteilt wurde (hierbei wird die Vorrangprüfung durchgeführt – Näheres dazu siehe 4.1),
- ein Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels bei der jeweils zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt wurde und
- der Antragsteller in den letzten 24 Monaten vor Visumantragstellung in Deutschland keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen hat. Unschädlich ist der Bezug von Leistungen nur in den Fällen, in denen nach dem 1. Januar 2015 und vor dem 24. Oktober 2015 der Asylantrag gestellt wurde und der Antragsteller am 24. Oktober 2015 bzw. unverzüglich danach ausgereist ist.

Im Rahmen seiner Evaluierung von Beschäftigtendaten zog das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein weitestgehend positives Fazit hinsichtlich der Westbalkanregelung, da durch diese viele feste Arbeitsverhältnisse entstanden sind und die Integration vergleichsweise erfolgreich verlief. Der Bericht ist [hier](#) frei abrufbar.



Die politisch umstrittene Westbalkanregelung wurde dann – auch aufgrund des nachhaltigen Einsatzes des BdS – ab 1. Januar 2021 in modifizierter Form **bis zum 31. Dezember 2023 verlängert**:

- Die Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind auf 25.000 kontingentiert. Diese Kontingentierung wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.
- Hinsichtlich der Verlängerung der Beschäftigungserlaubnis bei Vorbeschäftigungszeiten gilt:
  - Sog. „Altfälle“, d.h. Personen, die aufgrund der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Fassung der Westbalkanregelung eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erhalten haben, benötigen auch künftig keine Zustimmung der BA bei Verlängerungen des Aufenthaltstitels oder bei Beschäftigungswechseln, wenn sie bereits zwei Jahre einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland nachgegangen sind (§ 9 BeschV). Die bisherige Regelung gilt für diese Personen fort.
  - Bei Aufenthaltstiteln, die nach der ab dem 1. Januar 2021 geltenden **neuen Westbalkanregelung** erteilt werden, wird hingegen bis zur Erteilung der Niederlassungserlaubnis (mind. 5 Jahre) bei Verlängerungen des Aufenthaltstitels oder Beschäftigungswechseln eine Zustimmung der BA (inkl. Vorrangprüfung) notwendig. Die Regelung des § 9 BeschV ist für diese Personen ausgeschlossen.

Weitere Informationen zu den Voraussetzungen finden Sie [hier](#).

Die BA stellt ein [Merkblatt](#) zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung, das detaillierte Informationen zur Beantragung eines Arbeitsvisums enthält.

Eine detaillierte Übersicht zum Visum- & Einreiseprozess für Zuwanderer aus Drittstaaten mit Visumpflicht finden Sie [hier](#).

### 3. Sondersituation Ukraine: Anwendung der EU-Massenzustrom-Richtlinie

Die EU-Kommission hat dem Rat der EU aufgrund der Sondersituation in der Ukraine einen Vorschlag für einen Durchführungsbeschluss zur Aktivierung des vorübergehenden Schutzes gemäß Artikel 5 der [Richtlinie 2001/55/EG](#) (sog. **Massenzustrom-Richtlinie**) vorgelegt, der von diesem am 4. März 2022 einstimmig angenommen wurde.

Damit wurde durch den Rat der EU das Bestehen eines Massenzustroms von Vertriebenen nach Artikel 5 der Richtlinie festgestellt, sodass die Massenzustrom-Richtlinie auf Geflüchtete aus der Ukraine Anwendung findet.

Der [Durchführungsbeschluss](#) vom 4. März 2022 sieht vor, dass Kriegsgeflüchteten aus der Ukraine in der EU **vorübergehender Schutz ohne langes Asylverfahren** gewährt wird. Folgende Personen erhalten danach eine **Aufenthaltserlaubnis** sowie **Zugang zu Bildung, Sozialhilfe und zum Arbeitsmarkt**.

- ukrainische Staatsangehörige, die vor oder am 24. Februar 2022 in der Ukraine wohnhaft waren und ihre Familienangehörigen,
- nichtukrainische Drittstaatsangehörige oder Staatenlose,
  - die vor oder am 24. Februar 2022 in der Ukraine internationalen oder nationalen Schutz erhalten haben sowie ihre Familienangehörigen,
  - die sich vor oder am 24. Februar 2022 mit einem unbefristeten Aufenthaltstitel in der Ukraine aufgehalten haben und nicht sicher in ihr Herkunftsland zurückkehren können (alternativ auch angemessener Status nach jeweiligem nationalem Recht anwendbar),
  - die sich rechtmäßig in der Ukraine aufhalten und nicht sicher in ihr Herkunftsland zurückkehren können (Beschluss optional anwendbar).

Die **Massenzustrom-Richtlinie** sieht u. a. vor, dass die Mitgliedstaaten:

- an Geflüchtete Aufenthaltstitel für die gesamte Dauer des Schutzes vergeben sowie bei der Erlangung erforderlicher Visa helfen müssen (Art. 8),
- ihnen eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit sowie den Zugang zu beruflicher Bildung gestatten müssen; es gelten die allgemeinen nationalen Rechtsvorschriften zum Arbeitsentgelt, Zugang zur sozialen Sicherung sowie zu sonstigen Arbeitsbedingungen (Art. 12),
- für eine angemessene Unterbringung und den Lebensunterhalt der Geflüchteten Sorge tragen müssen (Art. 13),
- Geflüchteten unter 18 Jahren den gleichen Zugang zum Bildungssystem wie Staatsangehörigen gewähren müssen; darüber hinaus können Mitgliedstaaten auch erwachsenen Geflüchteten den Zugang zum allgemeinen Bildungssystem gestatten (Art. 14),

- Geflüchteten den Zugang zum regulären Asylverfahren jederzeit gewähren müssen (Art. 17-19).

**Hinweis:** Der vorübergehende Schutz gilt in den EU-Mitgliedstaaten ab dem 4. März 2022 für die Dauer von einem Jahr, kann jedoch insgesamt um zwei weitere Jahre verlängert werden. Die Frist wird automatisch zweimal um jeweils sechs Monate verlängert. Zudem kann die Frist auf Antrag eines Mitgliedstaats durch einen qualifizierten Mehrheitsbeschluss des Rates für ein weiteres Jahr auf eine Höchstdauer von insgesamt drei Jahren verlängert werden.

**Bewertung:** Aufgrund der außerordentlichen Situation und hohen Anzahl an Geflüchteten aus der Ukraine ist der Durchführungsbeschluss des Rates eine notwendige und richtig Antwort. Maßnahmen, die den sofortigen Schutz von Geflüchteten aus der Ukraine gewährleisten und ein unbürokratischeres Funktionieren der nationalen Asylsysteme sicherstellen, sind jetzt oberstes Gebot.

Die schnelle Reaktion von Kommission und Rat der EU muss sich auch in den Mitgliedstaaten fortsetzen. Deshalb setzen wir uns gemeinsam mit der BDA für ein einfaches und unkompliziertes Verfahren bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt und Integrationsmaßnahmen ein.

Weitere Informationen finden Sie hier:

- [Informationen für Menschen aus der Ukraine zur Einreise und zum Aufenthalt in Deutschland](#) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- [Fragen und Antworten zur Einreise aus der Ukraine](#) des Bundesinnenministeriums (BMI)
- [#Wirtschaft hilft](#) – Informationsseite für Unternehmer von BDA, BDI, DIHK und ZDH

## IV. Residenzpflicht und Wohnsitzauflage

Bis 2015 durften sich Asylbewerber und Geduldete ausschließlich im Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde aufhalten und dort einer Beschäftigung nachgehen (sog. „Residenzpflicht“). Diese Residenzpflicht wurde im Jahr 2015 gelockert: Asylbewerber und Geduldete dürfen sich grundsätzlich **nach Ablauf von drei Monaten** Aufenthalt in Deutschland frei im Bundesgebiet bewegen. Anschließend können in Ausbildung oder Beschäftigung befindliche Asylbewerber **grundsätzlich im gesamten Bundesgebiet** eingesetzt werden.

Zu beachten ist dabei jedoch die sog. „Wohnsitzauflage“ (§ 61 Abs. 1d AufenthG), welche die Residenzpflicht ersetzt. Ist der Lebensunterhalt nicht gesichert, sind Asylbewerber verpflichtet, an dem Ort, der in der Verteil- bzw. Zuweisungsentscheidung genannt ist, ihren gewöhnlichen Aufenthalt zu nehmen. Daran knüpft die Wohnsitzregelung (§ 12a AufenthG) an: Alle Ausländer, die als Asylberechtigte, Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte anerkannt worden sind oder denen erstmalig eine Duldung erteilt worden ist, sind danach verpflichtet, für den Zeitraum von drei Jahren ab Anerkennung oder Erteilung der Aufenthaltserlaubnis in dem Bundesland ihren gewöhnlichen Aufenthalt (Wohnsitz) zu nehmen, dem sie zur Durchführung des Asylverfahrens zugewiesen worden sind. Zwei Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es:

- Der Ausländer, sein Ehegatte, eingetragener Lebenspartner oder minderjähriges Kind hat eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufgenommen, durch die diese Person mindestens über ein Einkommen in Höhe des monatlichen durchschnittlichen Bedarfs nach den §§ 20, 22 SGB II für eine Einzelperson verfügt (Jahr 2021: 446 Euro – Jahr 2022: 449 Euro), oder hat eine Berufsausbildung aufgenommen oder steht in einem Studien- oder Ausbildungsverhältnis.
- Erstmalige Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist vor dem 1. Januar 2016 erfolgt.

**Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten** sind grundsätzlich verpflichtet, bis zur Entscheidung über den Asylantrag und im Falle der Ablehnung bis zur Ausreise oder bis zum Vollzug der Abschiebungsandrohung oder -anordnung in der für ihre Aufnahme zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Für diese Personen besteht die Residenzpflicht somit fort. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Asylpakets II besondere Aufnahmeeinrichtungen für Flüchtlinge mit geringer Bleibeperspektive, insbesondere Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten, geschaffen. Diesen Menschen ist es untersagt, den Bezirk der für sie zuständigen Ausländerbehörde zu verlassen.

## V. Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten

Asylbewerber und geduldete Personen dürfen grundsätzlich nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die **Ausländerbehörde** dies genehmigt und in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vermerkt hat.

Vor Beginn einer Beschäftigung müssen Asylbewerber und geduldete Personen deshalb die **Erlaubnis der Ausländerbehörde** beantragen. Die Ausländerbehörde wiederum muss in der Regel die **Zustimmung der BA** für eine Beschäftigung einholen. Dies geschieht in einem rein internen Verfahren der Behörden untereinander.

**Für Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten**, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben bzw. deren Asylantrag abgelehnt wurde, gilt ein generelles Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG / § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG).

Bei bestimmten Beschäftigungen benötigen die Ausländerbehörden keine Zustimmung der BA (s.u. 2.).

**Achtung:** Durch das FEG wurde eine neue Mitteilungspflicht für Arbeitgeber eingeführt (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG). Wer einen Ausländer im Bundesgebiet beschäftigt, muss der zuständigen Ausländerbehörde nun mitteilen, wenn die Beschäftigung, aufgrund derer ein Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig beendet wird. Eine vorzeitige Beendigung liegt vor, wenn (i) bei einem befristeten Arbeitsverhältnis der dem Aufenthaltstitel zugrunde gelegte Ablauf der Befristung einseitig oder einvernehmlich beendet wird oder (ii) bei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung des Aufenthaltstitels einseitig oder einvernehmlich geändert wird.

Die Meldung hat innerhalb von vier Wochen ab entsprechender Kenntnis von der Beendigung zu erfolgen und ist schriftlich gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde abzugeben. Maßgeblich ist hierfür der Wohnort des Mitarbeiters.

Für verspätete, falsche oder unterbliebene Mitteilungen droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 EUR (§ 98 Abs. 2a Nr. 2 AufenthG).

### 1. Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung mit Zustimmung der BA

Asylbewerbern mit einer Aufenthaltsgestattung und Personen mit einer Duldung kann die Ausübung einer Beschäftigung nach **Ablauf einer Wartezeit von drei Monaten** erlaubt werden, § 32 Abs. 1 BeschV. Bei Asylbewerbern kann jedoch noch bis zu sechs Monate ein Beschäftigungsverbot gelten,

sofern sie verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, denn für diese Zeit ist keine Erwerbstätigkeit erlaubt.

Die **Zustimmungserteilung** erfolgt grundsätzlich anhand der folgenden Kriterien:

- Es dürfen keine bevorrechtigten Arbeitnehmer (Deutschland und EU) am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die BA führt hier die sog. „**Vorrangprüfung**“ durch. Wichtig: Der seit August 2016 auf drei Jahre befristete Wegfall der Vorrangprüfung gem. Integrationsgesetz gilt nicht mehr. Somit ist die Vorrangprüfung durch die BA grundsätzlich wieder flächendeckend durchzuführen.
- Die Vorrangprüfung entfällt allerdings gem. FEG vollständig bei sog. ausländischen **Fachkräften**, d.h. Personen mit einer vergleichbar qualifizierten abgeschlossenen Berufsausbildung. Dies gilt seit dem Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe auch für die Ausbildungsberufe „Fachmann/-frau für Systemgastronomie“ und „Fachkraft im Gastgewerbe“ (in der Systemgastronomie) (s.o. Punkt I).
- Die Beschäftigung von Asylbewerbern oder Geduldeten darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen erfolgen wie die von vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern. Für die BdS-Mitgliedsunternehmen ist dabei allein auf den jeweils gültigen Mantel- sowie Entgelttarifvertrag zwischen BdS und NGG abzustellen, die Sie [hier](#) abrufen können.

## 2. Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung ohne Zustimmung der BA

Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung und Personen mit einer Duldung benötigen zur Erteilung der Beschäftigungserlaubnis durch die Ausländerbehörde **keine Zustimmung** der BA in den Fällen des § 32 Abs. 2 BeschV, insbesondere nach/bei:

- **Ununterbrochenem erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalt von 48 Monaten** im Bundesgebiet (Nr. 5)
- **Praktikum** nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) (Nr. 1)
- **Berufsausbildung** in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf. (Nr. 2)

### 3. Beschäftigungserlaubnis bei Asylbewerbern

Bei Asylbewerbern aus nicht sicheren Herkunftsstaaten steht die Entscheidung, ob eine Beschäftigungserlaubnis erteilt oder verlängert wird, im Ermessen der Ausländerbehörden. Dabei werden insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt:

#### Positiv

- Geklärte Identität, d.h. insb. Vorlage gültiger Pass(ersatz)
- Mitwirkung im Asylverfahren
- Hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit im Asylverfahren, da Herkunft aus Land mit hoher Schutzquote
- Gute Kenntnisse der deutschen Sprache
- Beabsichtigte Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung/ Beschäftigung

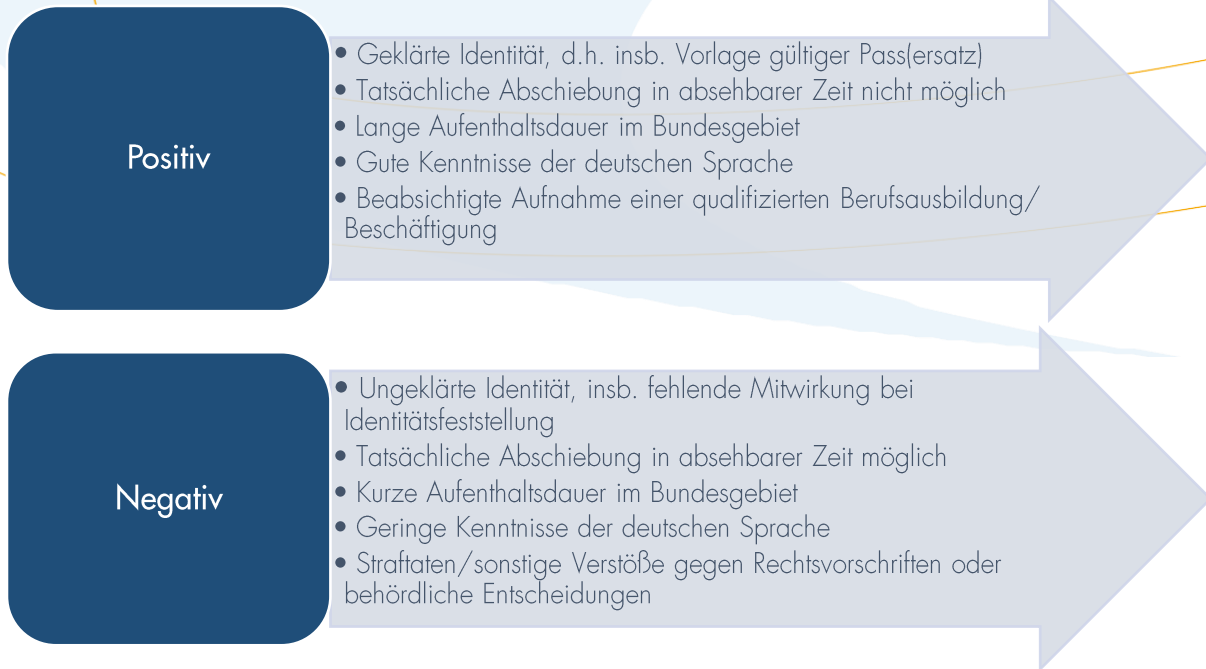
#### Negativ

- Ungeklärte Identität, insb. fehlende Mitwirkung bei Identitätsfeststellung
- Fehlende Mitwirkung im Asylverfahren
- Ablehnung Asylantrag, insb. bei "offensichtlich unbegründet"
- Geringe Kenntnisse der deutschen Sprache
- Straftaten/sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder behördliche Entscheidungen

### 4. Beschäftigungserlaubnis bei Geduldeten

Am 1. Januar 2020 ist das „**Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung**“ in Kraft getreten. Dadurch ergeben sich einige Neuerungen im Rahmen der Beschäftigung von Geduldeten (s.u.). Grundsätzlich gilt weiter Folgendes: Auch bei Geduldeten steht die Entscheidung über die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis im Ermessen der Ausländerbehörden – dies allerdings nur, soweit der Geduldete nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat kommt und der **Asylantrag auch nicht als offensichtlich unbegründet abgelehnt** wurde (dann: Beschäftigungsverbot!). Soweit es um Geduldete geht, deren Asylantrag nur als „schlicht“ unbegründet abgelehnt wurde, kann die Ausländerbehörde folgende Kriterien in ihre **Ermessensentscheidung** einfließen lassen:





Wirkt der Geduldete bei der Identitätsklärung nicht mit, ist die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis regelmäßig bereits kraft Gesetzes ausgeschlossen, ohne dass es auf eine Ermessensentscheidung der Behörde ankommt.

Manche Geduldete unterliegen einem **ausdrücklichen Arbeitsverbot**. In diesem Fall darf eine Arbeitserlaubnis nicht erteilt werden, auch wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Nähere Auskünfte zum ausdrücklichen Arbeitsverbot erhalten Sie bei der zuständigen Ausländerbehörde.

Neu eingeführt wurde durch das „**Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung**“ die sog. **Beschäftigungsduldung** und die bereits bestehende **Ausbildungsduldung** wurde neu geregelt (s. dazu unten V.). Die Beschäftigungsduldung führt dazu, dass – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des § 60d AufenthG – die Duldung direkt für 30 Monate erteilt wird. Wichtig ist dabei, dass sich an den o.g. Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis durch die Ausländerbehörde nichts ändert.

Folgende Voraussetzungen sieht § 60d AufenthG für die Erteilung einer Beschäftigungsduldung insbesondere (Liste nicht abschließend) vor:

- Einreise vor dem 1. August 2018
- Identität innerhalb bestimmter Fristen geklärt
- Person seit mindestens 12 Monaten in Besitz einer Duldung

- Sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung seit mindestens 18 Monaten mit mindestens 35 Stunden pro Woche (bei Alleinerziehenden mindestens 20 Stunden pro Woche)
- Bestehen hinreichender mündlicher Kenntnisse der deutschen Sprache
- Lebensunterhalt wurde / wird in den letzten 12 Monaten und aktuell selbst finanziert
- Bei Kindern Nachweis des Schulbesuchs und keine Verurteilung wegen bestimmter Straftaten (u.a. Herstellen / Handeln mit Betäubungsmitteln)

Nach Ablauf dieser 30 Monate besteht nun zudem für diejenigen, bei denen die Ausreisepflicht nicht durchgesetzt werden kann, und die durch die lange Beschäftigung, deutsche Sprachkenntnisse und Gesetzestreue gut integriert sind, die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigungsduldung in eine Aufenthaltserlaubnis umwandelt (§ 25b Abs. 6 AufenthG).

Die Vorschrift des § 60d AufenthG – und damit die Beschäftigungsduldung – ist befristet bis 31. Dezember 2023.

## 5. Vorübergehende Beschäftigung von Studenten

Ausländische Studierende (**Drittstaatsangehörige**), die an einer ausländischen Hochschule oder Fachschule immatrikuliert sind, dürfen – während der von ihrer Hochschule vorgeschriebenen Semesterferien – **maximal drei Monate** innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten (Kalenderjahr) in Deutschland arbeiten, wenn diese Beschäftigung durch die BA vermittelt wurde. Die Vermittlung durch die BA wird durch eine Vermittlungsbescheinigung dokumentiert. Diese gilt als Nachweis für eine erlaubte Beschäftigung.

Zudem benötigen ausländische Studierende (Drittstaatsangehörige) grundsätzlich ein **Visum**. Anders ist dies nur im Falle von mit der EU bestehenden Abkommen zur Visumerleichterung. Eine Liste finden Sie unter diesem [Link](#).

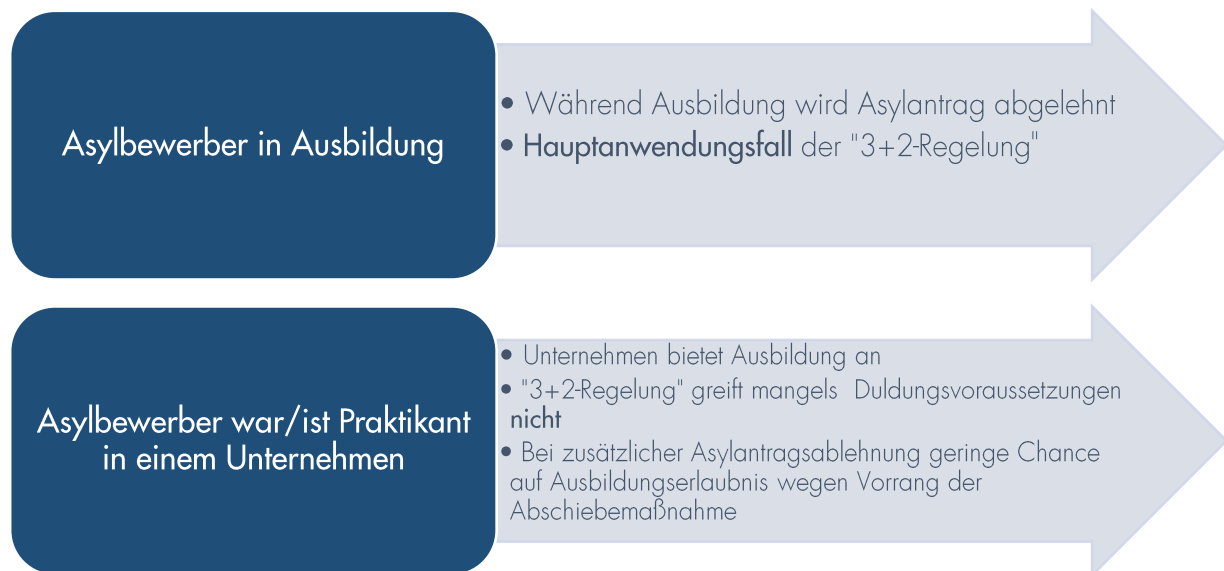
Achten Sie auf die richtige sozialversicherungsrechtliche Behandlung von ausländischen Studierenden. Wenn diese neben dem Besuch eines studienvorbereitenden Deutschkurses eine Beschäftigung ausüben, zählen sie nicht zu den sog. „*ordentlich Studierenden*“, für die die Besonderheiten bei der Sozialversicherungspflicht gelten. Vielmehr unterliegt ihre Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Weitere Informationen zur sog. „**Ferienbeschäftigung**“ finden Sie [hier](#).

## VI. Ausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten

**Asylbewerber** können ab dem vierten Monat nach ihrer Einreise in Deutschland **eine betriebliche (duale) Berufsausbildung** beginnen. **Geduldeten** können, sofern kein Arbeitsverbot vorliegt (s.o. V.4), ab der Erteilung der Duldung mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen. Es ist sowohl für Asylbewerber als auch für Geduldeten für die konkrete Ausbildung eine **Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich**.

Bei **staatlich anerkannten Ausbildungsberufen**, wie dies bei „Fachmann-/frau für Systemgastronomie“ und „Fachkraft im Gastgewerbe“ (in der Systemgastronomie) der Fall ist, ist die **zusätzliche Zustimmung der BA nicht nötig**.



Bereits durch das **Integrationsgesetz** wurde für Asylbewerber, die eine Ausbildung absolvieren, ein rechtssicherer Aufenthalt für die gesamte Dauer der Ausbildung gewährleistet. Sie erhielten für die gesamte Ausbildung eine Duldung, auch wenn der Asylantrag abgelehnt wurde, sog. **Ausbildungsduldung** (= konkreter Fall der Duldung aufgrund „dringender persönlicher Gründe“ gem. § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG). Allerdings kam es in der Praxis in den verschiedenen Bundesländern zu einer uneinheitlichen Anwendung der teilweise uneindeutigen Vorschriften. Durch das FEG wurde die Ausbildungsduldung im neuen **§ 60c AufenthG** konkretisiert und vereinheitlicht, gleichzeitig aber auch weitere Voraussetzungen eingeführt.

Wie bisher besteht über die Ausbildungszeit hinaus für zwei weitere Jahre ein Aufenthaltsrecht, wenn der Auszubildende nach der Ausbildung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung aufnimmt, andernfalls für sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche (sog. „**3+2-Regelung**“). Folgende Voraussetzungen gelten für die Erteilung einer Ausbildungsduldung:

- rechtskräftig abgelehnter Asylantrag und mind. drei Monate in Duldung nach § 60a AufenthG
- keine Versagensgründe nach § 60c Abs. 2 AufenthG (Achtung: Die Versagensgründe wurden erweitert, u.a. ist die Identitätsklärung wichtiger denn je)
- Ausbildung in einer staatlich anerkannten qualifizierten Berufsausbildung ODER in einer qualifizierten staatlich anerkannten Assistenz oder Helferausbildung, die anschlussfähig an einen Engpassberuf ist UND für die eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt
- aufenthaltsbeendende Maßnahmen sind nicht eingeleitet/bevorstehend

**Hinweis:** Die obigen Ausführungen gelten nur für Asylbewerber und Geduldete, die nicht aus einem sicheren Herkunftsland kommen. Asylbewerber aus sicheren Herkunftsländern, die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, dürfen keine Ausbildung in Deutschland aufnehmen. Ferner greift die 3+2-Regelung u.a. dann nicht, wenn der Ausländer über seine Identität oder Staatsangehörigkeit getäuscht hat oder nach Deutschland eingereist ist, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen.

Wird die Ausbildung nicht mehr betrieben, abgebrochen oder vorzeitig beendet, so muss die an der Ausbildung beteiligte Bildungseinrichtung (**ACHTUNG:** Bei einer dualen Ausbildung ist dies der Betrieb/das Restaurant) dies **innerhalb von zwei Wochen** schriftlich oder elektronisch **der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen**. Die Mitteilung muss Name, Vorname und Staatsangehörigkeit der Person sowie den Beendigungszeitpunkt der Ausbildung enthalten. Nach vorzeitiger Beendigung/Abbruch einer Ausbildung bekommt eine Person eine Duldung für sechs Monate, um sich einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen.

## VII. **Praktikum und Probearbeiten von Asylbewerbern und Geduldeten**

**Praktikanten** sind Personen, die sich durch eine bestimmte betriebliche Tätigkeit in einem Unternehmen praktische Kenntnisse zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung aneignen wollen. Soll dagegen vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausgeübt werden, weil der Arbeitgeber prüfen möchte, ob der Flüchtling sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignet, liegt in der Regel eine **Probebeschäftigung** vor, da der Betroffene hier (probeweise) tatsächlich arbeitet und in den Arbeitsablauf und die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert wird. Dies gilt unabhängig davon, wie die Tätigkeit im Einzelnen bezeichnet wird.

Grundsätzlich gelten sowohl Praktikum als auch Probearbeit als Erwerbstätigkeit, sodass die Ausführungen unter dem Punkt „Beschäftigung“ auch hier zu beachten sind. Insbesondere muss deshalb **immer** vor Antritt die **Erlaubnis der Ausländerbehörde** beantragt werden.

Die BA stellt online eine Übersicht zur Verfügung, in der Sie detaillierte Informationen zum Thema [Praktika für Asylbewerber und Geduldete](#) finden.

Orientierungspraktika sowie ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika sind vom **Zustimmungserfordernis der BA** ausgenommen.

### 1. **Orientierungspraktika und ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika**

Haben Asylbewerber oder Geduldete **noch keine abgeschlossene Berufsausbildung** und streben sie in Deutschland die Aufnahme einer Ausbildung an, haben sie die Möglichkeit, ein **Berufsorientierungspraktikum** in einem Betrieb zu absolvieren. Der Praktikumsinhalt muss einen **Bezug zu der angestrebten oder bereits ausgeübten Berufsausbildung** aufweisen. Ein **Muster** für einen solchen Praktikumsvertrag erhalten BdS-Mitglieder auf Anfrage in der BdS-Rechtsabteilung.

Ein verbindliches Ausbildungsplatzangebot muss dem Betroffenen zwar nicht vorliegen, aber ein Beginn der angestrebten Ausbildung muss realistisch in Betracht kommen. Die Dauer des Berufsorientierungspraktikums darf **maximal drei Monate** betragen. Bezüglich der **Vergütung** gelten die Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG). Nach dem MiLoG können bis zu drei Monate Praktikum mindestlohnfrei sein. Der BdS empfiehlt seinen Mitgliedern eine **pauschale monatliche Zuwendung**, die pro Monat **nicht unter dem tariflichen Entgelt für Auszubildende** im ersten Ausbildungsjahr liegen soll.

Diese Ausführungen gelten auch bei Orientierungspraktika zur Aufnahme eines Studiums bzw. bei studienbegleitenden Praktika.

Beachten Sie, dass **Orientierungspraktika** bisher nach Einschätzung des Bundesarbeitsministeriums **grundsätzlich nicht mehr möglich** sind, wenn eine **abgeschlossene Berufsausbildung** vorliegt. Viele Flüchtlinge haben zwar keinen einer deutschen Ausbildung vergleichbaren Abschluss, aber in ihren Heimatländern bereits Arbeitserfahrung gesammelt und können dafür ggf. auch Nachweise erbringen. In solchen Fällen ist aufgrund der bisher bestehenden Rechtsunsicherheiten daher von Orientierungspraktika abzuraten. Ausnahme: Vorheriges schriftliches „Go“ durch zuständige Ausländerbehörde und BA.

## 2. Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung

Diese Fördermaßnahmen wurden bisher in der Systemgastronomie nicht/kaum für Jugendliche aus Deutschland und der EU genutzt. Auf Ausführungen bzgl. Asylbewerber und Geduldeter wird an dieser Stelle aus Gründen der Übersichtlichkeit daher verzichtet. Der BdS hat jedoch ein umfassendes **Merkblatt** erstellt, das Sie auf Anfrage in der BdS-Rechtsabteilung erhalten.

## 3. Unfallversicherungsschutz

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht für alle Beschäftigten, somit auch für Asylbewerber und Geduldete, die eine Beschäftigung aufnehmen.

Ein Praktikum gilt aufgrund des Erwerbs theoretischer und praktischer Kenntnisse grundsätzlich auch als "Beschäftigungsverhältnis", bei dem der Arbeitgeber die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Beitrags- und Meldepflichten zu erfüllen hat.

Im Rahmen dieser Beschäftigungen sind Asylbewerber und Geduldete – **unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus** – gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert.

Der **Versicherungsschutz** besteht **vom ersten Arbeitstag** an, unabhängig davon, ob und ggf. in welcher Höhe ein Entgelt gezahlt wird. Der Arbeitgeber hat sowohl die Praktikanten sowie deren Entgelt dem für ihn zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden. Sofern es sich um ein unbezahltes Praktikum handelt, kann der für das betroffene Unternehmen zuständige Unfallversicherungsträger Auskunft darüber geben, ob eine Meldung der Praktikanten erforderlich ist.

## VIII. Weiterführende Kontakte, Links und Ansprechpartner

- Informationen zu den durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten „[Willkommenslotsen](#)“, die Betriebe bei der Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung unterstützen.
- Allgemeine Informationen zum Thema „[Arbeitsmigration](#)“ des Bundesinnenministeriums (BMI)
- Allgemeine Informationen zum Thema „[Ausländerbeschäftigung](#)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für [Asylsuchende](#)
- [Integrationskurse](#) des Bundes: Vermittlung von Grundkenntnissen der deutschen Sprache
- Informationen zur [berufsbezogenen Deutschförderung](#) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- [Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland](#) (Deutsch und Englisch) des BAMF für Fragen zu Jobsuche, Arbeit und Beruf, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt und Deutsch lernen
- [Örtlicher Arbeitgeberservice](#) der Agentur für Arbeit
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ([ZAV](#))
- [BDA-Themenseite "Flüchtlinge"](#) – Überblick über Positionen der Arbeitgeberverbände und weiterführende Informationen.
- [BDA-Broschüre „Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte“](#)
- Online-Stellenbörsen für Arbeitgeber und Flüchtlinge
  - [„Workeer.de“](#) – Geflüchtete können ihren Lebenslauf präsentieren, Arbeitgeber, die Flüchtlinge beschäftigen möchten, können Gesuche veröffentlichen.
  - [„lobbörse.de“](#) bietet eine kostenlose Vermittlung arbeitssuchender Geflüchteter an stellenausschreibende Arbeitgeber.
- Landesnetzwerke des bundesweiten Förderprogramms „Integration und Qualifizierung ([IQ](#))“



## Impressum

Verantwortlich:

**Bundesverband der Systemgastronomie e.V.**

Andrea Belegante  
Hauptgeschäftsführerin

Wilhelm-Wagenfeld-Straße 20  
D-80807 München

T. +49 (0)89 3065879-0  
F. +49 (0)89 3065879-10

[info@bundesverband-systemgastronomie.de](mailto:info@bundesverband-systemgastronomie.de)  
[www.bundesverband-systemgastronomie.de](http://www.bundesverband-systemgastronomie.de)  
<https://twitter.com/BdSystemgastro>

Ziel dieses Leitfadens ist es, einen Überblick über verschiedene Teilaspekte der Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten zu verschaffen.

Der Leitfaden inkl. etwaiger Vertragsmuster erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er stellt weder eine individuelle Auskunft, Beratung oder Empfehlung noch ein verbindliches Rechtsgutachten dar. Trotz größter Sorgfalt bei der Ermittlung und Auswahl der Informationen übernehmen wir keine Haftung für deren Richtigkeit und Vollständigkeit.

Alle Bilder und Inhalte, insbesondere Grafiken, sind Eigentum des BdS und dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung des BdS verwendet werden.

1. Auflage, 7. August 2015, München
2. Auflage, 31. August 2015, München
3. Auflage, 30. Oktober 2015, München
4. Auflage, 3. Juni 2016, München
5. Auflage, 20. Dezember 2017, München
6. Auflage, 1. Juli 2020, München
7. Auflage, 15. März 2022, München